



Communication CFE-CGC

LE MOT DE VOS ÉLUS CFE-CGC POST CSE
DU 25/26 FÉVRIER 2026

Sommaire :

- Bilan 2025 de la Direction des Services
- Projet Harmonisation des activités ODS/LCS
- Évolution du bureau du CSE

Présentation de l'évolution de la direction des services et bilan 2025

Lors du CSE du mois de février, Le directeur des Services Experis, Monsieur Patrick Brassé nous a présenté l'évolution de la direction des services Experis créée en 2025.

Sa conclusion lors de cette présentation est que l'année 2025 marque une nouvelle phase pour la direction des services. Les transformations engagées ont été présentées comme portant déjà leurs fruits, tant auprès de nos clients que dans l'organisation interne.

Une simplification, une clarification et un développement des expertises pour répondre aux enjeux toujours plus complexes de nos clients. Une volonté affichée, afin de construire une direction des Services plus lisible, plus performante et plus attractive.

Les fondations semblent posées pour une direction des services plus mature, mieux organisée, plus collaborative avec des évolutions internes pensées pour simplifier, fluidifier et sécuriser les opérations.

Les élus CFE-CGC estiment qu'il reste à renforcer ces fondations.

Néanmoins cette transformation nécessiterait un réel accompagnement au changement pas encore abouti, afin de dissiper les réticences et de faire adhérer les équipes en charge du Delivery, des Opérations et des Expertises.

Pour les élus CFE-CGC, cette synergie nécessite des moyens humains, donc des salariés formés avec une compétence accrue et une valorisation méritée.

Nous demandons qu'un réel investissement soit fait en formation et accompagnement. Surtout avec une mise en place de passerelles d'évolution métiers, pour que les salariés Experis puissent aussi bénéficier de cette nouvelle dynamique.

Les élus CFE-CGC restent vigilants sur cette évolution et son impact sur le développement des salariés rattachés à cette direction.

Évolution du bureau du CSE

Sollicité par la majorité des membres élus du CSE, le syndicat CFE-CGC fort de son expérience, revient au poste de trésorier du CSE afin d'être utile aux salariés.

En l'état actuel des finances selon nos informations, la reprise des activités nécessitera un travail important de redressement financier, ainsi qu'une gestion rigoureuse et responsable.

Nous condamnons les communications mensongères du syndicat qui occulterait sa pleine responsabilité dans la détérioration des ASC qui mène le CSE à auditer la situation.



Projet Harmonisation des activités ODS/LCS

Il nous a été présenté pour consultation, un projet relatif à l'harmonisation de la Gouvernance ODS-LCS 2026. ODS (On Demand Services) – LCS (Life Cycle Services)

Les élus CFE-CGC souhaitent partager avec vous une analyse critique des changements annoncés dans ce cadre. Avec l'objectif de vous éclairer sur les enjeux, les impacts, et les défis que cette réorganisation pourrait engendrer pour nous tous.

- Les constats de la direction : des problèmes bien réels

La direction a identifié plusieurs problématiques dans notre organisation actuelle, notamment :

1. Des rôles et responsabilités flous, où les managers se concentrent davantage sur la planification que sur le management.
2. Une multiplication des consignes et des procédures, qui alourdit nos processus.
3. Un manque d'industrialisation, avec trop de solutions sur mesure.
4. Une relation client insuffisamment portée par nos expertises métier, ce qui limite notre capacité à conseiller nos clients.
5. Des outils et processus inadaptés, freinant notre efficacité.
6. Une gouvernance débordée, incapable de gérer l'ensemble des offres et de développer les comptes.
7. Des mobilités inter départements rendues complexes par des approches divergentes.

Ces constats sont pertinents et reflètent des réalités vécues au quotidien. Cependant, les élus CFE-CGC estiment qu'il est important de ne pas se limiter à une analyse descendante et de prendre en compte les causes profondes de ces dysfonctionnements.

- Les impacts : La direction met en avant des conséquences préoccupantes :

1. Une organisation trop dans la réactivité, incapable d'anticiper.
2. Des tensions entre départements, générant des conflits et des pertes de temps.
3. Une qualité qui n'est pas une priorité, mais un sujet traité en urgence.
4. Une sur adaptation qui nuit à notre efficacité.
5. Une absence de synergies entre les différentes offres de service.
6. Une rentabilité qui pourrait être améliorée.

Ces impacts sont le reflet d'un manque de vision stratégique et d'une gouvernance qui peine à répondre aux besoins des équipes sur le terrain.

Les élus CFE-CGC tiennent à vous partager qu'il est essentiel de ne pas se contenter de réorganiser les structures, mais de repenser en profondeur nos modes de fonctionnement.

- Les objectifs de la réforme : des ambitions louables, mais des zones d'ombre persistent.

La direction propose une situation cible qui repose sur :

1. La création de centres de production autonomes.
2. Une clarification des rôles et responsabilités.
3. L'intégration de la relation client et du conseil dans les lignes de service.
4. La simplification et l'industrialisation des processus.
5. La formalisation des offres et des standards LCS/ODS.
6. Une évolution structurée et collaborative des outils.

Ces objectifs sont ambitieux et nécessaires, mais pour les élus CFE-CGC il est important de prendre en compte les éléments suivants :

- Garantir que la clarification des rôles ne se traduira pas par une surcharge de travail pour certains.
- Mettre en œuvre des moyens concrets pour simplifier les processus et améliorer les outils ?
- S'assurer que cette réorganisation ne se limite pas à des changements structurels, mais qu'elle apporte des solutions aux problèmes de fond ?
- S'assurer de l'accompagnement et de la prise en compte de la réticence aux changements

- Les élus CGE-CGC demandent de ne pas négliger les risques suivants :

1. Charge de travail accrue : La centralisation et l'industrialisation des processus pourraient entraîner une surcharge pour certaines équipes.
2. Perte de proximité : L'implication directe des lignes de service dans la relation client est une bonne idée, mais elle nécessite des moyens et une formation adaptée.
3. Complexité des mobilités : La simplification des processus ne doit pas se faire au détriment de la flexibilité et de la mobilité des salariés.
4. Manque de concertation : Les salariés doivent être impliqués dans la mise en œuvre de cette énième réorganisation pour éviter des décisions déconnectées des réalités du terrain.

- Les élus CFE-CGC Proposent que cette harmonisation englobe les éléments suivants :

1. Un dialogue social renforcé : Associer les représentants des salariés à toutes les étapes de la réorganisation.
2. De la Transparence : Communiquer clairement sur les impacts réels des changements, notamment en termes de charge de travail et de conditions de travail.
3. Des Formations et de l'accompagnement : Prévoir des formations adaptées pour les équipes concernées par les nouveaux rôles et responsabilités.
4. Des Évaluations continues : Mettre en place des indicateurs pour mesurer l'efficacité des changements et ajuster les actions en fonction des retours du terrain.
5. Le Respect des spécificités : Éviter une standardisation excessive qui pourrait nuire à la flexibilité et à l'adaptabilité.

- Conclusion

Les élus CFE-CFG estiment que cette harmonisation est une opportunité pour améliorer notre organisation et nos conditions de travail, mais elle comporte également des risques qu'il est essentiel d'anticiper. En tant qu'élus, nous devons rester vigilants et actifs dans le dialogue social pour garantir que ces changements soient bénéfiques pour tous.